

نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه وجدان کاری و بهره‌وری دبیران زن

منصور درخشنده*^۱، ناهید لیاقت^۲، کلثوم کریمی سخا^۳، مهدی مهدوی پور^۴، سیمین دل‌باز نسب^۵، نصرت شفایی^۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۲۱ اصلاح مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۰۵ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۲۰

چکیده

این پژوهش با هدف اصلی تبیین نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه وجدان کاری و بهره‌وری دبیران زن انجام گرفت. طرح پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران زن حوزه شهری شهرستان یاسوج در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. از بین جامعه آماری ۲۵۲ دبیر زن به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی، سال‌نوا و شوفلی، بهره‌وری هرسی و همکاران و وجدان کاری کاستا و مک کری استفاده شد. بعد از جمع‌آوری و استخراج داده‌ها، نمرات شرکت‌کنندگان با استفاده از همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چندگانه و چند متغیری و آزمون بوت استراب ماکرو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین بهره‌وری و اشتیاق شغلی (نیرومندی، وقف خود و جذب) رابطه معناداری وجود دارد. بین اشتیاق شغلی و مؤلفه قابلیت اتکا و موفقیت مداری رابطه معناداری وجود دارد. بین وجدان کاری و مؤلفه‌های آن (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با بهره‌وری شغلی نیز رابطه معناداری به دست آمد. همچنین یافته‌ها نشان داد که اشتیاق شغلی نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین وجدان کاری و بهره‌وری دبیران زن دارد.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، وجدان کاری، بهره‌وری، دبیران زن

۱. نویسنده مسئول: دانش‌آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد الهیات فقه و مبانی حقوق، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۴. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه فرهنگیان یاسوج، یاسوج، ایران

۵. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۶. کارشناس آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان یاسوج، یاسوج، ایران

مقدمه

نموده‌اند؛ بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پررقابت کنونی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب به کارگیری بهینه همه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف‌های سازمان بیشترین بهره را برد (ودانهام و تیلور^۶، ۲۰۰۱)؛ سازمان‌ها برای ابقای کارکنان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت دیگری که اشتیاق شغلی^۷ است، توجه ویژه مبذول نمایند. سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی کارکنان مشتاق مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتز^۸، ۲۰۱۰). پژوهشگران رفتار سازمانی مثبت نگر آن دسته از عوامل، مانند اشتیاق شغلی کارکنان را که قابل اندازه‌گیری، تغییر و بهبود هستند را مورد مطالعه قرار می‌دهند با این هدف که از طریق مداخله در سازمان بتوان عملکرد کارکنان را افزایش دهند (پارکر و همکاران، ۲۰۱۰، به نقل از نلسون و کوپر^۹، ۲۰۰۷).

شوفلی و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۶) اشتیاق کاری را به عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه‌ی انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود. اشتیاق شغلی یک حالت مثبت، عملی و مرتبط با کار است که شامل سه بعد نیرومندی، جذب و وقف خود است (سالانوا و شوفلی، ۲۰۰۷). نیرومندی شامل سطوح انرژی زیاد و خاصیت تاب آوری ذهن کارکن هنگام انجام کار است. وقف خود درگیری شدید فرد با کار و احساس معنی‌داری، شوق و چالش است. جذب عبارت است از تمرکز و اشتغال رضایت‌مندانده فرد به کار، به طوری که زمان برای او به سرعت سپری شود و جدا شدن از کار برای او مشکل

در دنیای کنونی، ثروت ملل را متشکل از ثروت‌های طبیعی فیزیکی و ثروت‌های انسانی می‌دانند، لذا سازمان‌های آموزشی به عنوان مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها تربیت و تعلیم رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین‌کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان اصلی از این ثروت بهره‌مند است. رهبران و مدیران آموزش باید برای بهبود عملکرد نظام آموزش از طریق ترغیب مدیران مدارس، معلمان، دانش‌آموزان و والدین با یکدیگر همکاری کنند تا بتوانند بر موانع مختلف افزایش بهره‌وری در نظام آموزش غلبه نمایند (فوشر، پاموک و لوتز^۱، ۲۰۱۰). نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به عنوان یکی از عناصر مهم در آموزش و پرورش، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق هدف‌های نظام آموزش و پرورش تأثیر به‌سزایی داشته باشد (طوسی و صائبی، ۱۳۹۱). سازمان‌های امروزی به اهمیت منابع انسانی به عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری^۲ سازمان و دارایی ارزشمندی برای ایجاد مزیت رقابتی در اقتصاد دانش محور پی برده‌اند. نیروی انسانی هر جامعه، سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی انسانی است و دیگر عوامل سرمایه و فناوری، مؤلفه‌های تبعی محسوب می‌شوند (بلکورت، بوهلندر و اسنل^۳، ۲۰۱۶).

بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمان محسوب می‌شود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان، به دیگر سخن، بهره‌گیری بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی است (هرسی و بلانچارد^۴، ۱۹۹۷). کوکرن^۵ (۲۰۰۶)، بهره‌وری را ارتباط بین بازده و امکانات به کار رفته برای تولید این بازده عنوان

6. Wedenhum & Taylor
7. work engagement
8. Bakker & Leiter
9. Nelson and copper
10. Schaufeli

1. Fuchs, Pamuk & Lutz
2. Efficiency
3. Belcourt, Bohlander & Snell
4. Hersey and Blanchard
5. Cockburn

۲۰۱۰). در بسیاری از تحقیقات انجام شده وجدان کاری به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات صورت گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند (میر و هرسکویچ، ۷، ۲۰۰۱). لذا با توجه به مطالب بیان شده هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه وجدان کاری و بهره‌وری دبیران زن است.

روش پژوهش

جامعه آماری و نمونه‌های پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران زن مقطع متوسطه یاسوج تشکیل دادند که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ مشغول به کار بودند و جمعیت آن‌ها مشتمل بر ۷۳۰ دبیر بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد، بدین صورت که از بین نواحی جغرافیایی آموزش و پرورش شهر یاسوج به تصادف دو ناحیه و در هر ناحیه پنج مدرسه دخترانه (مقطع متوسطه اول و متوسطه دوم) انتخاب شدند و کلیه دبیران هر مدرسه مورد آزمون قرار گرفتند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان محاسبه گردید که حداقل ۲۵۲ نفر برآورد شد. در نهایت دبیران زن آن مدارس به پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی، وجدان کاری و بهره‌وری پاسخ دادند. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده را با استفاده از نرم افزار SPSS و اموس مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه اشتیاق شغلی، سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱): برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده به عمل آمد. پرسشنامه اشتیاق شغلی از ۱۷

باشد (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲). پایین بودن اشتیاق شغلی با شکایت‌های جسمانی همبستگی دارد. یکی از پیامدهای منفی پایین بودن اشتیاق شغلی، متعهد نبودن به سازمان و عدم تمایل به باقی ماندن در سازمان است (لی و لی، ۱، ۲۰۰۶). حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند (هابفول، جانسون، انیس و جکسون، ۲، ۲۰۰۳). یکی از متغیرهایی که در راستای افزایش بهره‌وری کارکنان مورد توجه است، وجدان کاری^۳ است، اصطلاح وجدان کاری در سال‌های اخیر به فرهنگ اداری کشور وارد شده است و مکرراً مورد استفاده مقامات و مسئولان قرار گرفته است ولی متأسفانه تا به حال گام‌های اساسی برای شناسایی توسعه وجدان کاری در جامعه برداشته نشده است (اردلان و بهشتی راد، ۱۳۹۴). وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می‌کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل‌دهی یک رفتار سازنده هم‌گرا سازد؛ به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (مک کنا، ۴، ۲۰۰۵).

افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند، این افراد برای سازمان ارزش قایلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (پالا، اکر و اکر، ۵، ۲۰۰۸). وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام آموزشی و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند (سیمرینگ، چرامی، ۶،

5. Pala, Eker & Eker
6. Simmering & Chermie
7. Meyer & Herscovitch

1. Lee & Lee
2. Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson
3. working Conscience
4. Mc Kenna

محیط ۰/۷۲ به دست آمد و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تائید گردید.

۳. پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کری

(۱۹۹۲): از ۱۶ آیتم از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت (NEO) استفاده شده که توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۲) ساخته شد. گلاتلی و آروینگ (۲۰۰۱) اعتبار مناسبی (۰/۷۶) برای آن یافتند. ۸ سؤال از این پرسشنامه (سؤال‌های ۸-۱) مربوط به زیر مقیاس قابلیت اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارآیی هستم) است و ۸ سؤال دیگر (سؤال‌های ۱۶-۹)، زیرمقیاس موفقیت مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم) را می‌سنجد (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). این پرسشنامه از نوع پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۰ تا کاملاً موافقم = ۴) است. حداقل امتیاز ممکن ۰ و حداکثر ۶۴ خواهد بود. این پرسشنامه استاندارد است و در تحقیقات زیادی از آن استفاده شده است، در همه‌ی پژوهش‌هایی که در زیر آمده است روایی مورد تأیید قرار گرفته است. گلاتلی و آروینگ (۲۰۰۱) اعتبار این پرسشنامه را ۰/۷۶ گزارش داده‌اند. اژه‌ای و همکارانش (۱۳۸۸) این پرسشنامه را ترجمه کرده‌اند، آن‌ها آلفای کرونباخ برای بعد وجدان در سیاهه پنج عامل اصلی شخصیت (BFI) در نمونه ایرانی ۰/۷۲ به دست آورده‌اند. علی‌رضایی و همکارانش (۱۳۹۲) در این پژوهش نیز آلفای ۰/۷ را گزارش کرده‌اند.

روش اجرای پژوهش. در این پژوهش برای توصیف و طبقه‌بندی داده‌های گردآوری شده از نمونه، از شاخص‌های آمار توصیفی و به منظور آزمون و تحلیل فرضیه‌ها، از آزمون ضریب همبستگی و جهت پیش‌بینی از رگرسیون استفاده شد. حجم نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۲۵۲ نفر بود. پس از اجرای پرسشنامه‌ها بر روی نمونه، ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی مانند تعداد، میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای مورد پژوهش گزارش شده است. در ادامه، فرضیه‌های مورد بررسی از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج آن‌ها، به صورت مبسوط گزارش خواهد شد. لازم به ذکر است کلیه‌ی

سؤال با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) تشکیل شده است. نمره بالا در پرسشنامه حاضر بیان‌کننده سطح بالایی از اشتیاق شغلی در بین کارکنان است و بالا عکس. این پرسشنامه شامل سه مؤلفه است. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده) و وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) است در تحقیق وزیرپناه (۱۳۹۱) روایی محتوایی پرسشنامه تائید و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و در تحقیق ضیاءالدینی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش علی‌عسگری (۱۳۹۶) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است.

۲. پرسشنامه بهره‌وری هرسی و بلانچارد و گلد

اسمیت (۱۹۸۰): پرسشنامه بهره‌وری (مدل آچیو^۱) توسط هرسی و بلانچارد و گلد اسمیت^۲ (۱۹۸۰) به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و به وجود آوردن استراتژی‌های تغییر، طرح ریزی گردید. این پرسشنامه در قالب ۲۶ گویه و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. که هفت بعد توانایی، روشن بودن نقش، حمایت سازمانی، تشویق، بازخورد، اعتبار و محیط را شامل می‌شود. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۶ و ۱۳۰ است. در پژوهش اردلان و بهشتی (۱۳۹۵) پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش $RMSEA=0.06$ ، $CFI=0.97$ ، $AGFI=0.90$ ، $GFA=0.95$ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برای بهره‌وری ۰/۹۳ و برای زیر مقیاس‌های توانایی ۰/۷۹، وضوح نقش ۰/۷۳، حمایت سازمانی ۰/۸۳، انگیزه ۰/۸۲، بازخورد ۰/۸۲، اعتبار ۰/۸۶ و

محاسبات آماری، از طریق نرم افزار SPSS_22 انجام شده است.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد دبیران زن شرکت‌کننده در پژوهش برابر با ۳۳/۱۵ (۳/۱۰) بود. در ادامه نتایج شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به تفکیک گروه مشخص شده است.

جدول ۱. شاخصه‌های آمار توصیفی اشتیاق شغلی و ابعاد آن

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
نمره کل اشتیاق شغلی	۲۵۲	۵۷/۰۶	۹/۲۳
بعد نیرومندی	۲۵۲	۱۲/۸۱	۲/۰۱
بعد وقف خود	۲۵۲	۱۵/۴۸	۳/۷۴
بعد جذب	۲۵۲	۱۵/۲۰	۳/۲۳

با توجه به نتایج جدول ۱، شاخص‌های آمار توصیفی نمره کل اشتیاق شغلی و ابعاد آن گزارش شده است. در این جدول میانگین و انحراف استاندارد نمره کل اشتیاق شغلی به ترتیب ۵۷,۰۶ و ۹,۲۳ است. همچنین کمترین نمره مربوط به بعد

نیرومندی با میانگین ۱۲,۸۱ و انحراف استاندارد ۲,۰۱ و بیشترین نمره مربوط به بعد وقف خود با میانگین ۱۵,۴۸ و انحراف معیار ۳,۷۴ به دست آمده است.

جدول ۲. شاخصه‌های آمار توصیفی بهره‌وری شغلی و خرده مقیاس‌های آن

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
نمره کل بهره‌وری شغلی	۲۵۲	۸۹/۰۴	۱۶/۱۸
خرده مقیاس توانایی	۲۵۲	۱۳/۵۵	۲/۸۹
خرده مقیاس درک و شناخت	۲۵۲	۱۱/۴۰	۳/۱۸
خرده مقیاس حمایت سازمانی	۲۵۲	۱۰/۳۷	۳/۴۶
خرده مقیاس انگیزش	۲۵۲	۱۰/۳۴	۲/۵۸
خرده مقیاس بازخورد	۲۵۲	۱۲/۰۲	۳/۱۱
خرده مقیاس اعتبار	۲۵۲	۱۴/۲۳	۳/۱۰
خرده مقیاس سازگاری	۲۵۲	۱۷/۱۰	۳/۹۸

با توجه به نتایج جدول فوق شاخص‌های آمار توصیفی نمره کل بهره‌وری شغلی و خرده مقیاس‌های آن گزارش شده است. در این جدول میانگین و انحراف استاندارد نمره کل بهره‌وری شغلی به ترتیب ۸۹,۰۴ و ۱۶,۱۸ است. همچنین بیشترین نمره مربوط به خرده مقیاس سازگاری با میانگین ۱۷,۱۰ و انحراف

استاندارد ۳,۹۸ و کمترین نمره مربوط به خرده مقیاس انگیزش با میانگین ۱۰,۳۴ و انحراف معیار ۲,۵۸ به دست آمده است. همچنین میانگین سایر خرده مقیاس‌های این متغیر در جدول گزارش شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی وجدان کاری و خرده مقیاس‌های آن

متغیرهای مورد بررسی	نمونه	میانگین	انحراف استاندارد
نمره کل وجدان کاری	۲۵۲	۳۹/۴۳	۶/۳۷
خرده مقیاس قابلیت اتکا	۲۵۲	۱۸/۳۵	۳/۱۷
خرده مقیاس موفقیت مداری	۲۵۲	۲۱/۰۷	۴/۱۶

خرده مقیاس قابلیت اتکا با میانگین ۱۸,۳۵ و انحراف استاندارد ۳,۱۷ و بیشترین نمره مربوط به خرده مقیاس موفقیت مداری با میانگین ۲۱,۰۷ و انحراف معیار ۴,۱۶ به دست آمده است.

معناداری به دست آمد و بین مؤلفه قابلیت اتکا و موفقیت مداری با اشتیاق کاری نیز همبستگی معناداری به دست آمد.

با توجه به نتایج جدول ۳ شاخص‌های آمار توصیفی نمره کل وجدان کاری و خرده مقیاس‌های آن گزارش شده است. در این جدول میانگین و انحراف استاندارد نمره کل وجدان کاری به ترتیب ۳۹,۴۳ و ۷,۳۷ است. همچنین کمترین نمره مربوط به

جدول ۴. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱. اشتیاق شغلی															
۲. بعد نیرومندی	۰/۶۰ ^{**}														
۳. بعد وقف خود	۰/۸۳ ^{**}	۰/۳۳ ^{**}													
۴. بعد جذب	۰/۸۳ ^{**}	۰/۴۸ ^{**}	۰/۵۴ ^{**}												
۵. بهره‌وری شغلی	۰/۳۱ ^{**}	۰/۰۴	۰/۴۵ ^{**}	۰/۰۶											
۶. مؤلفه توانایی	۰/۷۵ ^{**}	۰/۲۵ ^{**}	۰/۵۳ ^{**}	۰/۴۸ ^{**}	۰/۳۹ ^{**}										
۷. مؤلفه درک و شناخت	۰/۲۰ [*]	۰/۰۶	۰/۳۵ ^{**}	۰/۰۲	۰/۸۶ ^{**}	۰/۲۰ [*]									
۸. مؤلفه حمایت سازمانی	۰/۱۸ [*]	۰/۰۵	۰/۳۴ ^{**}	۰/۰۶	۰/۷۸ ^{**}	۰/۲۰ [*]	۰/۷۸ ^{**}								
۹. مؤلفه انگیزش	۰/۳۲ ^{**}	۰/۰۸	۰/۴۷ ^{**}	۰/۰۶	۰/۸۷ ^{**}	۰/۲۹ ^{**}	۰/۷۷ ^{**}	۰/۶۸ ^{**}							
۱۰. مؤلفه بازخورد	۰/۱۹ [*]	۰/۰۶	۰/۲۹ ^{**}	۰/۰۵	۰/۷۶ ^{**}	۰/۱۷ [*]	۰/۵۹ ^{**}	۰/۵۱ ^{**}	۰/۶۶ ^{**}						
۱۱. مؤلفه اعتبار	۰/۱۹ [*]	۰/۱۱	۰/۳۸ ^{**}	۰/۰۸	۰/۶۱ ^{**}	۰/۰۱	۰/۴۶ ^{**}	۰/۳۴ ^{**}	۰/۴۰ ^{**}	۰/۴۶ ^{**}					
۱۲. مؤلفه سازگاری	۰/۲۰ [*]	۰/۰۴	۰/۳۹ ^{**}	۰/۰۸	۰/۷۵ ^{**}	۰/۱۹ [*]	۰/۵۵ ^{**}	۰/۴۲ ^{**}	۰/۶۳ ^{**}	۰/۴۸ ^{**}	۰/۴۳ ^{**}				
۱۳. وجدان کاری	۰/۲۷ ^{**}	۰/۱۳	۰/۴۲ ^{**}	۰/۰۸	۰/۸۳ ^{**}	۰/۲۸ ^{**}	۰/۷۲ ^{**}	۰/۶۲ ^{**}	۰/۷۵ ^{**}	۰/۵۳ ^{**}	۰/۵۴ ^{**}	۰/۷۵ ^{**}			
۱۴. مؤلفه قابلیت اتکا	۰/۲۷ ^{**}	۰/۰۶	۰/۳۹ ^{**}	۰/۰۲	۰/۶۳ ^{**}	۰/۲۹ ^{**}	۰/۴۹ ^{**}	۰/۴۰ ^{**}	۰/۵۸ ^{**}	۰/۳۲ ^{**}	۰/۴۱ ^{**}	۰/۶۷ ^{**}	۰/۸۲ ^{**}		
۱۵. مؤلفه موفقیت مداری	۰/۲۱ ^{**}	۰/۱۵ [*]	۰/۳۵ ^{**}	۰/۰۸	۰/۷۹ ^{**}	۰/۲۰ [*]	۰/۷۲ ^{**}	۰/۶۲ ^{**}	۰/۷۰ ^{**}	۰/۵۶ ^{**}	۰/۵۱ ^{**}	۰/۶۴ ^{**}	۰/۹۰ ^{**}	۰/۵۰ ^{**}	

همچنین بین وجدان کاری و مؤلفه‌های آن (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با بهره‌وری شغلی نیز همبستگی معناداری به دست آمد. در ادامه به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مورد پژوهش مدل مفهومی هر یک از تحلیل مسیرها بر اساس پیشینه پژوهش طراحی و ارائه شده است.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بین نمره کل بهره‌وری شغلی با اشتیاق شغلی و ابعاد نیرومندی، وقف خود و جذب همبستگی معناداری دارد. همچنین بین مؤلفه‌های توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری نیز با اشتیاق شغلی همبستگی معناداری به دست آمد. بین وجدان کاری با اشتیاق کاری و بعد وقف خود همبستگی

جدول ۵. مقدار و معناداری ضرایب مسیر مدل اولیه مسیر پیشنهادی

معناداری مسیر	مقدار T	خطای استاندارد	اثرات استاندارد	اثرات غیراستاندارد	مسیرهای موجود در الگو	
					بر	از روی
۰/۰۱	۶/۳۲	۰/۰۲	۰/۳۱	۰/۲۴	اشتیاق شغلی	وجدان کاری
۰/۰۱	۱۱/۰۹	۰/۰۱	۰/۸۴	۰/۶۳	بهره‌وری	وجدان کاری
۰/۰۱	۸/۳۰	۰/۰۳	۰/۴۴	۰/۲۷	بهره‌وری	اشتیاق شغلی

نتایج مدل ضرایب مسیر نشان داد که وجدان کاری با اشتیاق شغلی و بهره‌وری رابطه مستقیم معناداری دارد. همچنین اشتیاق شغلی نیز با بهره‌وری رابطه مستقیم معناداری دارد. در ادامه به منظور بررسی فرضیه‌های غیرمستقیم برای آزمون روابط غیرمستقیم (میانجی) از آزمون بوت استراپ ماکرو و پریچر و هیز استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ گزارش شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون بوت استراپ ماکرو و پریچر و هیز برای تمامی مسیرهای واسطه‌ای در مدل اولیه

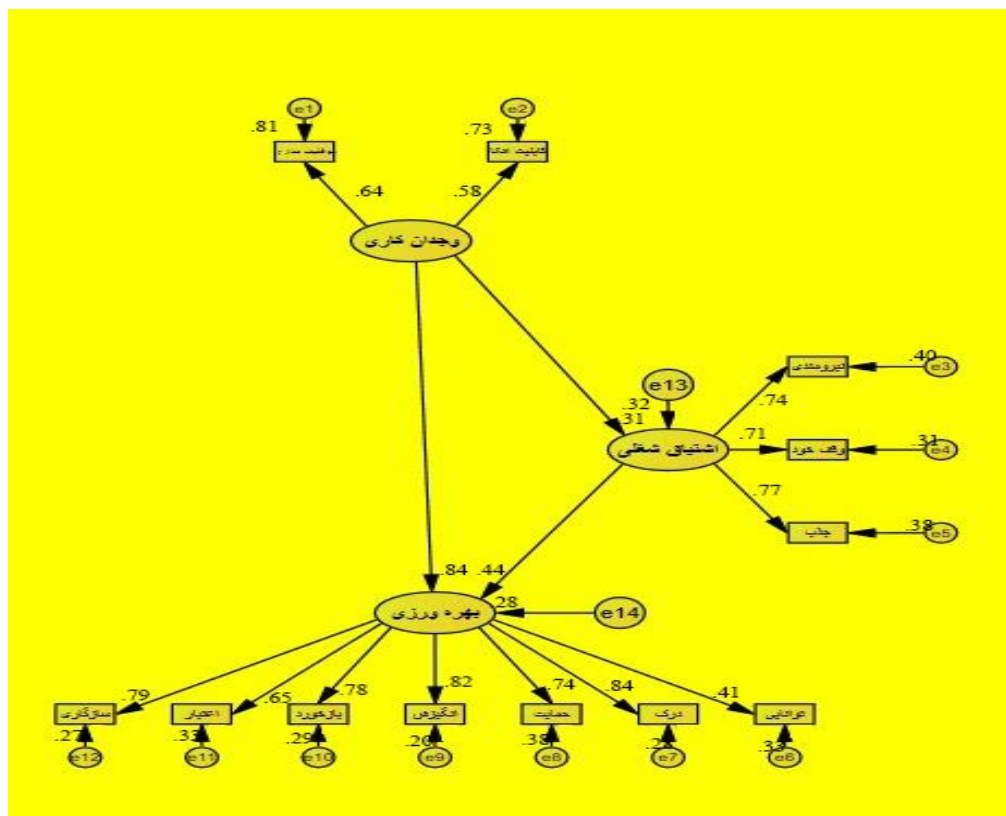
فاصله اطمینان ۹۵٪	خطای معیار	سوگیری	بوت استراپ	داده‌ها	متغیر وابسته	متغیر میانجی	متغیر مستقل	وجدان کاری	
								حد پایین	حد بالا
۰/۰۸۱	۰/۰۴۸	۰/۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۱۱۹	۰/۱۶۱	بهره‌وری	اشتیاق شغلی	وجدان کاری	کارتی

در جدول فوق برای معناداری روابط واسطه‌ای از بوت استراپ استفاده شد. جدول ۸ نتایج به دست آمده از بوت استراپ در برنامه ماکرو پریچر و هیز را برای تمامی مسیرهای غیرمستقیم (واسطه‌ای) نشان می‌دهد. مندرجات جدول ۸ حاکی از معناداری مسیرهای واسطه‌ای است. سطح اطمینان برای فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استراپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از فاصله اطمینان (حد بالا و حد پایین) قرار می‌گیرد، این روابط میانجی گر معنادار است؛ به این ترتیب فرضیه‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم (واسطه‌ای) تأیید شدند. شاخص‌های برازش کلی برای مدل برازش شده در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل

RMSEA	GFI	AGFI	IFI	NFI	CFI	X2/df	X2
۰/۰۶۳	۰/۹۹۳	۰/۹۵۱	۰/۹۸۴	۰/۹۶۳	۰/۹۲۸	۱/۲۵۳	۷۹/۵۲

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۹۹، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (CFI) برابر ۰/۹۲ به دست آمده است. اندازه‌ی شاخص‌های حاصل از بررسی برازش مدل ساختاری حاکی از برازش مدل خوب است. تقریب ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۳ به دست آمده و کمتر از میزان ۰/۰۸ است و این شاخص نیز بیانگر برازش خوب مدل است.



شکل ۱ مدل نهایی حالت استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه وجدان کاری و بهره‌وری دبیران زن انجام گرفت. به منظور آزمایش فرضیه‌های مرتبط با این هدف، به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای تعداد ۲۵۲ نفر از دبیران زن انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بر روی هر یک از آزمودنی‌ها پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی، سالونوا و شوقی (۲۰۰۱)، بهره‌وری هرسی و همکاران (۱۹۸۰) و وجدان کاری کاستا و مک کری (۱۹۹۲) اجرا شد؛ و بعد از جمع‌آوری و استخراج داده‌ها، نمرات شرکت‌کنندگان با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین اشتیاق شغلی (نیرومندی، وقف خود و جذب) و بهره‌وری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی و مؤلفه قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین وجدان کاری و مؤلفه‌های آن (قابلیت اتکا

و موفقیت‌مداری) با بهره‌وری شغلی نیز رابطه معناداری به دست آمد. در ادامه به تبیین مفصل نتایج خواهیم پرداخت. همان‌گونه که در نتایج گزارش شده در بخش یافته‌ها مشاهده شد بین وجدان کاری و اشتیاق شغلی همبستگی معناداری به دست آمد و بین وجدان کاری و مؤلفه نیرومندی و وقف خود نیز همبستگی معناداری به دست آمد. به دلیل جدید بودن حوزه پژوهش در زمینه رابطه اشتیاق شغلی و وجدان کاری پژوهش مرتبطی با نتایج حاصل از این پژوهش یافت نشد. لذا نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش شجاع مقدم (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در همین راستا شجاع مقدم (۱۳۹۷) نشان داد که تعهد سازمانی و وجدان کاری با نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد، ولی قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی از وجدان کاری برای نگهداشت نیروی انسانی و اشتیاق شغلی بیشتر است. در تبیین این موضوع باید گفت بر اساس تعاریف موجود، وجدان کاری گسترش اخلاق فرد در سازمان و در زمان انجام وظایف خود است و در واقع یک نوع هنجار فرهنگی است، که انجام کار خوب و صحیح را دارای ارزش

شغلی خود داشته و در جهت تحقق اهداف سازمان نهایت تلاش و کوشش را داشته باشند. شکل‌گیری و تحقق هر تغییر و تحول بزرگی در سازمان‌ها به شدت وابسته به مشارکت فعال کارکنانی است که با آغوش باز با آن برخورد کنند و از آن به طور همه‌جانبه حمایت کنند. در این میان کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، پس از آگاهی از وقوع تغییر و تحولات سازمانی دچار احساساتی مانند ابهام، ترس و سردرگمی نمی‌شوند و با آغوش باز از عملکرد بالا استقبال کرده و به اجرای افزایش این عملکرد و بهره‌وری بیشتر می‌پردازند. در واقع کارکنان مشتاق، نسبت به پذیرش تغییرات که امروزه جزء ضروری هر سازمانی محسوب می‌شود، مشتاق بوده و در اجرای آن‌ها تعهد بیشتری خواهند داشت. بنابراین می‌توان با شناخت عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی و افزایش آن در کارکنان نسبت به افزایش تعهد کارکنان به تغییر و در نتیجه افزایش بهره‌وری اقدام نمود.

همان‌گونه که در نتایج گزارش شده در بخش یافته‌ها مشاهده شد، بین وجدان کاری و مؤلفه‌های آن (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با بهره‌وری شغلی همبستگی معناداری به دست آمد. نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های عسگریان و جوادپور (۱۳۹۱)، پژوهش نژاد پیلویه و شوقی (۱۳۹۳)، حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، هوسر (۲۰۱۷)، سلاح‌الدین و همکاران (۲۰۱۶)، تیلور و بدیان (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. نتایج تحقیق حیدری و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از رابطه معنا دار بین وجدان کاری و بهره‌وری کارکنان است. یافته‌های پژوهش نژاد پیلویه و شوقی (۱۳۹۳) نشان داد که بین رضایت شغلی و وجدان کاری (خویشترن داری، تلاش برای موفقیت، وظیفه‌شناسی و نظم و ترتیب) با بهره‌وری معلمان دوره اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه رابطه معنادار وجود دارد. عسگریان و جوادپور شیروان (۱۳۹۱) نشان دادند که عوامل کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشترن داری و احتیاط در تصمیم‌گیری کارکنان بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد. در توضیح نتایج پژوهش حاضر می‌توان به تعریف وجدان کاری اشاره کرد. وجدان کار درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا

معنوی می‌داند. در واقع افراد دارای وجدان کاری حرفه‌ای در سازمان نگرش مثبتی به خود، نقش خود و وظایف سازمانی دارند و کار کردن در سازمان را فی‌نفسه دارای ارزش و مثبت می‌دانند. در واقع این افراد در تلاش هستند تا در سازمان نیز با وجدان بوده و در زمینه شغلی خود نیز اصول اخلاقی را رعایت کنند. این اخلاق کاری باعث می‌شود تا این افراد نسبت به سازمان نظر مثبتی داشته و با اشتیاق بیشتری نسبت به انجام وظایف خود اقدام کنند. وجدان این افراد ایجاب می‌کند تا با شور و شوق بیشتری در سازمان حاضر شده و انجام وظایف شغلی برای آن‌ها جاذبه داشته و خود را وقف (یکی از ابعاد اشتیاق شغلی) سازمان کنند. لذا با توجه به مطالب بیان شده وجود رابطه بین اشتیاق شغلی و نگرش مثبت به کار با وجدان کاری طبیعی به نظر می‌رسد. معمولاً کسانی که در کار نگرش مثبتی به خود، دیگران و کار دارند، کارکنان با وجدانی هستند. همان‌گونه که نتایج نشان داد، بین نمره کل اشتیاق شغلی با بهره‌وری شغلی همبستگی معناداری دارد. بین اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری همبستگی معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج تحقیقات هاشمی شیخ‌شبان، اصلاپور جوکندان و نعمی (۱۳۹۱) و نجاراصل (۱۳۸۹)، نعمی، عبدالرضا و پیریایی (۱۳۹۰)، ابراهیمی و محمدی (۱۳۹۴)، پولاک و همکاران (۲۰۱۷)، هاکنز و همکاران (۲۰۰۶)، هاکنز، بیکر و دمتری (۲۰۰۵)، پارکر، جیمسون و آموت (۲۰۱۰)، ساس، همیس و دانگل (۲۰۱۴)، همسویی دارد. ابراهیمی و محمدی (۱۳۹۴)، نشان دادند بین هر سه مؤلفه‌های اشتیاق شغلی (شور و شوق، وقف خود و جذب) در کار با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مؤلفه جذب شغلی می‌تواند به طور معنی‌داری بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت اشتیاق شغلی یک مفهوم روان‌شناختی مثبت است که به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود و آن را میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند. وجود اشتیاق شغلی در کارکنان باعث می‌شود که تعهد بالایی نسبت به انجام وظایف

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به محرمانه بودن فرایند نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش و انصراف از تکمیل پرسشنامه‌ها مختار بودند.

سپاسگزاری

از همه زنان شاغل شرکت‌کننده در پژوهش که ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

- ابراهیمی، امید و محمدی، دل آرام. (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی اشتیاق شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مدارس ناحیه ۲ تبریز، اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه، به صورت الکترونیکی، شرکت طلای سبز، انجمن پایش.
- اردلان، محمدرضا و بهشتی راد، رعنا. (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۶(۴): ۵۵-۶۸.
- اردلان، محمدرضا و بهشتی، رقیه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۴(۱): ۱۰۲-۷۳.
- اژه‌ای، جواد؛ خداپناهی، محمد؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آرزو؛ قنبری، سعید؛ و سیدموسوی، پرویز. (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرآینگ‌زشی در عملکرد شغلی، مجله علوم رفتاری، ۴: ۳۱۰-۳۰۱.
- پژوهش نژاد پیلویه، رقیه و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری

به هدف دست یابند؛ بنابراین این امری مورد انتظار است که کارکنانی که دارای وجدان کاری بالاتری هستند، از خود پشتکار و تلاش بیشتری نشان دهند در این صورت می‌توان انتظار داشت کارکنانی که وجدان کاری بالاتری داشته‌اند، بهره‌وری شغلی بهتری چه از منظر وظایف اصلی و محوری شغل (عملکرد وظیفه‌ای) و چه از منظر عملکردهای جانبی مثل حمایت، مشارکت و کارگروهی داشته باشند.

معنادار شدن قابلیت اتکا (از مؤلفه‌های وجدان کاری) در تحلیل رگرسیونی، می‌تواند بر اساس مفهوم قابلیت اتکا تبیین شود، همان‌طوری که قابلیت اتکا، تمایل به قابل اعتماد بودن را می‌رساند و این ویژگی ناظر بر صادق بودن، قانون مداری در امور، خودنظمی و اقتدار است؛ بنابراین فردی با این ویژگی برای دستیابی به معیارهای خود، بهره‌وری بالاتری نشان می‌دهد و برای انجام امور به صورت درست و با کیفیتی بالا تلاش می‌کند. معنادار شدن موفقیت مداری (از مؤلفه‌های وجدان کاری) در تحلیل رگرسیونی، می‌تواند بر اساس مفهوم قابلیت اتکا تبیین شود. موفقیت مداری، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود. بر اساس تعریف این مؤلفه، می‌توان این طور استدلال کرد که موفقیت مداری بیشتر بر موفقیت و پیشرفت سازمانی تأکید دارد و ممکن است فرد برای رسیدن به موفقیت و بهره‌وری هر کاری انجام دهد و در بعضی موارد پیشرفت و موفقیت فردی را فدای عملکرد شغلی و بهره‌وری خود کند. اثرگذاری یک پژوهش صرفاً به ارائه گزارش و نتیجه‌گیری ختم نمی‌شود. هر پژوهش باید پله‌ای برای توسعه بهزیستی و رشد علمی سایر پژوهش‌ها باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان به منظور دریافت بیشترین بهره‌وری نسبت به موضوع اشتیاق کاری بیش از پیش توجه کنند و برای افزایش آن برنامه‌ریزی نمایند. همچنین به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد دیگر متغیرهای اثرگذار بر اشتیاق و وجدان کاری مورد بررسی قرار گیرد.

- شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹): ۲۳-۴۱.
- وزیر پناه، زهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ اصلاپور جو کندان، محمد؛ نعیمی، عبدالزهره. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان شناختی و خودارزشیابی های محوری با عملکرد وظیفهای و قصد ترک شغل، مجله مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۱۱): ۳۲-۱۳.
- Ahmadi K, Nabipoor SM, Kimiaee SA, Afzali MH. Effect of family problem solving on marital satisfaction. *Journal of Applied Science* 2010; 1(8): 682-687.
- Bakker, A. B & Leiter, M. P (Eds.) (2010). *Work engagement, A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bar-on, R. (2006). *The bar-on model of emotional intelligence skills development tranin*
- Belcourt, M. Bohlander, G. and Snell, S. (2008) *Managing Human Resources*. 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (۱۹۹۲). *The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI- R)*. In G. J. Boyle, G. atthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications
- Fuchs, R., Pamuk, E., & Lutz, W. (2010). *Education or wealth: which matters more for reducing child mortality in developing countries?*. *Vienna Yearbook of Population Research*, 175-199.
- Gellatly W. & Irving A. (2001). *The role of conscientiousness in industrial context*, *Long Range Planning*, 33: 35-54.
- Hakanen, J, Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). *How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource*, *European Journal of Oral Science* 113, pp. 479-487.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of school psychology*, 43, pp. 495-513, 2006.
- Hersey, P., and Blanchard, K. (1997), "Life-Cycle Theory of Leadership", *Training and Development Journal*, 2, 6-34.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). *Resource loss, resource gain,*
- معلمان (مورد مطالعه: دوره‌ی اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه)، نوآوری مدیریت آموزشی، ۳۷(۱۵): ۱۳۷-۱۵۱.
- حیدری گوجانی، محمد؛ کرمیان، هما؛ حیدری فارسانی، مهدی و عباسی چالستری، سیروس. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین وجدان کاری و بهره‌وری کارکنان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول، شرکت مدیران ایده پردازان پایتخت ایلیا.
- شجاع مقدم، رضا. (۱۳۹۷). *رابطه تعهد سازمانی و وجدان کاری با اشتیاق شغلی و نگهداشت نیروی انسانی در کارکنان ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان رضوی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد سبزوار. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ضیال‌الدینی، محمد؛ رمضان‌ی قوام آباد، سکینه (۱۳۹۲). *الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، ۵۱: ۱۷۷-۱۹۹*
- طوسی، محمدعلی؛ صائبی، محمد. (۱۳۹۱). *مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی*. تهران: انتشارات ترمه.
- عسگریان، مصطفی و جوادپورشیروان، فریبا. (۱۳۹۱). *بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش منطقه چهار شهر تهران، نوآوری های مدیریت آموزشی. ۲۹(۱۲): ۱۲-۲۹.*
- علی عسکری، الناز (۱۳۹۶). *نقش تعالی یابی شغلی در کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی، دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه خوراسگان.*
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر؛ اکرمی، ناهید. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی، اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۲): ۹۳-۸۲.*
- نجار اصل، صدیقه. (۱۳۸۹). *رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی و رفتارمدنی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه شش، فصلنامه یافته‌های نو در روانشناسی، ۵(۱۶): ۹۸-۸۵.*
- نعیمی، عبدالرضا و پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). *رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان*

- Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Sass, Tim R. and Harris, Douglas N. (2014). Skills, productivity and the evaluation of teacher performance. *Economics of Education Review*, Volume 40, Pages 183–204. DOI: 10.1016/j.econedurev.2014.03.002.
- Schaufeli, WB AND Martinez, IM AND Gonzalez-Roma, V AND Salanova, M AND Bakker AB(2002), The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*;pp.3:71-92.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007), Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations, in S.W. Gilliland, D.D. Steiner, and Skarlicki, D.P. (Eds), *Research in Social Issues in Management*(pp. 135-177)., Information Age Publishers, Greenwich, CT.
- Schaufeli, W. B; Bakker, A & Salanova, M (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measuremen*. Vol. 66.
- Schaufeli, WB., Martinez, IM., Gonzalez-Roma, V., Salanova, M & Bakker AB(2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*;pp.3:71-92.
- Simmering, MJ, Chermie RA. (2010). Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness. *Managerial Psychology*; 25 (1): 44–57.
- Taylor, S.G, & Bedeian, A.G. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance. The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*. 33, pages 878-893.
- Wedenhum, G. Teylor. M. (2001) Relationship Between Organizational Commitment and Productivity With Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 76,845- 855.
- and emotional outcomes among inner city women, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-43.
- Houser JA. (2017). A model for evaluating the context of nursing care delivery. *J Nurs Administrat*, 2017; 33 (1), pp: 39-47.
- Lee, W. K., & Lee, K. (2010). The validation study of the Korean version of Self-Compassion Scale with adult women in community. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 49(2), 193–200
- Mc Kenna S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management* ;12(2):16-20.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3), 299-326.
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Pala F, Eker S, Eker M. (2008). The effect of demographic characteristics on organizational commitment and job satisfaction: An empirical study on Turkish health care staff. *The Journal of Industrial Relation and Human Resources*;10(2): 54-75.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 76, pp. 52-67, 2010.
- Pollak, A., Chrupała-Pniak, M., Rudnicka, P., et al. (2017). Work Engagement – A Systematic Review of Polish Research. *Polish Psychological Bulletin*, 48(2), pp. 175-187. Retrieved 9 Dec. 2017, from doi:10.1515/ppb-2017-002
- Salahudin, S. N. binti Baharuddin, S. S. Abdullah, M. S. & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational